



IEDEREEN AAN BOORD

JUNI 2019 // SERV-AKKOORD

 **SERV**
sterk door overleg



Inhoud

Uitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt van de toekomst	3
Iedereen aan boord en de arbeidsmarktuitdagingen aanpakken	4
Actieplan iedereen aan boord	6
1. Iedereen aan het werk	6
2. Iedereen duurzaam aan het werk houden	16
3. Iedereen levenslang leren en ontwikkelen	19
4. Iedereen digitaal	25
Bijlagen	28
1. Uitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt in cijfers	29
2. Meervoudig en breed activeringsbeleid geduid	39
3. Advies actielijst voor personen met een migratieachtergrond	48

Iedereen aan boord

UITDAGINGEN VOOR DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

Gezien:

- de conjuncturele evolutie tot krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt leidt;
- deze krapte, mede door demografische en maatschappelijke ontwikkelingen, vermoedelijk structureel van aard wordt;
- er, ondanks deze krapte, blijvend een grote groep werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt is, hetgeen zich vertaalt in mismatches op de arbeidsmarkt, een lagere kans op werk en een lagere werkzaamheidsgraad bij personen met een arbeidshandicap, 55+'ers, kortgeschoolden en personen met een migratieachtergrond;
- er vooroordelen leven t.a.v. bepaalde groepen werkzoekenden die kunnen leiden tot discriminatie;
- de participatie aan werkplekleren daalt en het bereik van kansengroepen blijvend een aandachtspunt is;
- de participatie aan levenslang leren en permanente vorming laag is;
- de ongekwalficeerde uitstroom opnieuw toeneemt;
- slechts één op twee werknemers en zelfstandige ondernemers volgens de definitie van de werkbaarheidsmonitor een werkbare job hebben en doorwerken tot aan de pensioenleeftijd voor velen (mede hierdoor) geen sinecure is;
- digitalisering onze economie en arbeidsmarkt grondig hertekent en dit opportuniteiten biedt maar ook grote uitdagingen met zich meebrengt;
- er mismatches zijn tussen wat het initieel onderwijs, vorming en opleiding vandaag aanbieden en wat de arbeidsmarkt nu en in de toekomst vraagt (cfr. STEM [1]);

roepen de Vlaamse sociale partners de Vlaamse regering en alle stakeholders op samen hun schouders te zetten onder het akkoord Iedereen aan boord. In dit akkoord benadrukken de Vlaamse sociale partners twee belangrijke doelstellingen.

De Vlaamse sociale partners willen:

1. blijvend de krapte en de mismatches op de arbeidsmarkt doen dalen/wegwerken én
2. iedereen aan boord krijgen en duurzaam aan boord houden.

Beide elementen kunnen immers een oplossing zijn voor elkaar: krapte biedt kansen voor wie er anders geen krijgt en, omgekeerd, kan onbenut potentieel een antwoord bieden op deze krapte. Maar dit gebeurt niet vanzelf. Daarom schuiven de Vlaamse sociale partners in dit SERV-akkoord gezamenlijk een aantal concrete acties naar voren om deze uitdagingen het hoofd te bieden.

[1] Voor meer duiding bij deze uitgangspunten, zie Bijlage 1.

Iedereen aan boord

IEDEREEN AAN BOORD EN DE ARBEIDSMARKTUITDAGINGEN AANPAKKEN

Hét antwoord of dé oplossing om de vermelde arbeidsmarktuiddagingen aan te pakken, bestaat niet. Een strategie om deze uitdagingen het hoofd te bieden, vereist een meersporenbeleid. Er moet op meerdere fronten tegelijkertijd worden gewerkt. De actualisatie van het VESOC-akkoord 'Samen op de Bres voor 50+' vormt alvast één van de aan te vatten werven. Naar aanleiding van dit akkoord ondernamen werknemers, werkgevers, het beleid, sociale partners en VDAB gezamenlijk al heel wat stappen in de goede richting. We zijn er echter nog niet: (een deel van) het gewijzigd beleid is nog niet op kruissnelheid of heeft vooralsnog onvoldoende effect (bijvoorbeeld het VDAB-versnellingsplan, het VDAB-dienstverleningsmodel 2020 met o.a. de nieuwe contactstrategie digital first, het gewijzigd doelgroepenbeleid en de hervormde opleidingsincentives, tijdelijke werkervaring met de werkervaringsstage en wijk-werken). Dit maakt dat de doelstellingen van dit VESOC-akkoord nog steeds actueel zijn, maar de doelgroep en de engagementen actualisatie behoeven.

Er kan in eerste instantie worden gedacht aan de gekende maatregelen. Complexe problemen en uitdagende doelstellingen vragen echter ook om nieuwe, of misschien minder voor de hand liggende, antwoorden. Om die arbeidsmarktuiddagingen aan te pakken, zullen we de traditionele paden verder moeten bewandelen, maar ook moeten verlaten. De Vlaamse sociale partners hebben hierbij een belangrijke rol te spelen. Met (de aanzet tot een coherente arbeidsmarktvisie en de maatregelen in) dit SERV-akkoord willen zij alvast een voorzet geven. Om de krapte en de mismatches op de arbeidsmarkt te doen dalen/wegwerken, beogen de Vlaamse sociale partners volgende concrete doelstellingen:

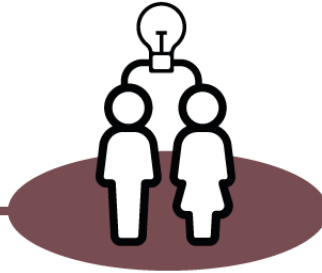
1. Iedereen aan het werk;
2. Iedereen duurzaam aan het werk houden;
3. Iedereen levenslang leren en ontwikkelen;
4. Iedereen mee digitaal.

Deze doelstellingen vormen de pijlers van dit akkoord waarvoor de SERV concrete maatregelen en engagementen voorstelt. Om dit actieplan te kunnen uitvoeren, is het belangrijk dat alle betrokken structuren en instanties samenwerken, ook over de verschillende beleidsniveaus en -domeinen heen. Dit vraagt om een duidelijke regie.

Iedereen duurzaam
aan het werk houden



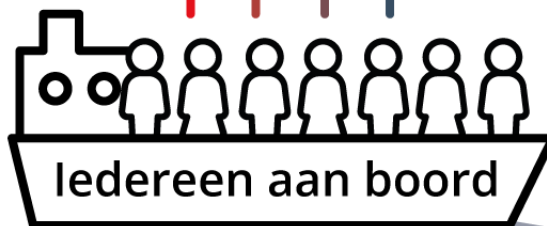
Iedereen levenslang
leren en ontwikkelen



Iedereen
aan het werk



Iedereen
digitaal



Vlaanderen



Krapte op de arbeidsmarkt
wegwerken



Mismatches wegwerken



Pijler

1

Actieplan Iedereen aan boord

1. IEDEREEN AAN HET WERK



De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen stijgt de laatste jaren (en wel tot 74,6% in 2018). Zeker bij groepen met een gunstig arbeidsmarktprofiel, zoals hogeschooleden of 25- tot 49-jarigen is de werkzaamheidsgraad hoog (85,9% en 86,2% in 2018, zie Bijlage 1). Indien deze tendens zich in de nabije toekomst verderzet, is de algemene doelstelling uit het Pact 2020 (76%) binnen handbereik. Dit kan zeker geen eindpunt zijn. Een aantal andere landen zoals Zweden (82,6%), Duitsland (79,9%) of Nederland (79,2%) doen het immers nog beter. Ook de werkzaamheidsgraad bij kansengroepen (bij 55'+ers, kortgeschoolden, personen met een arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond) is aanzienlijk lager. Bovendien is één op vier Vlamingen op beroepsactieve leeftijd niet aan het werk. Onder hen de groep van niet-werkende werkzoekenden die sterk afneemt (gemiddeld 195.989 NWWZ in 2018; een daling van 7,8% t.o.v. 2017), maar wel een hoog aandeel langdurig werkzoekenden telt (50% in 2018; zie Bijlage 1). Daarnaast telt Vlaanderen ook een grote groep mensen die noch werkend, noch werkzoekend zijn en zich dus niet op de arbeidsmarkt aandienen. Het huidig activeringbeleid is niet op hen gericht.

Werkzoekenden kunnen verschillende drempels ervaren die de zoektocht naar werk bemoeilijken. Deze drempels kunnen erg uiteenlopend zijn, zoals de leeftijd, een beperkte kennis van het Nederlands, weinig digitale skills, psychosociale problemen, geringe mobiliteitsmogelijkheden, geen toegang tot kinderopvang, het ontbreken van een uitgebreid sociaal netwerk, weinig of geen professionele ervaring ... Zeker voor de kansen-

groepen kunnen deze drempels een grote invloed hebben op hun werkzaamheidsgraad.

Het streven naar *iedereen aan het werk*, wil een antwoord bieden op de huidige krapte, mismatches en drempels op de arbeidsmarkt met oog voor groepen die het vandaag nog steeds moeilijk hebben op de arbeidsmarkt of (om uiteenlopende redenen) inactief zijn.

Eenzijds vraagt dit om een **meervoudig en breed activeringsbeleid** waarbij elk talent ten volle wordt benut en waarbij begeleiding, ondersteuning, opvolging, controle en sanctie deel uitmaken van één coherent activeringsproces vanaf de start van de werkloosheid met als doel snellere en duurzame tewerkstelling. Meervoudig betekent dat verschillende instrumenten gelijktijdig nodig zijn. Breed betekent dat de zoektocht naar potentiële arbeidskrachten moet worden geïntensifieerd zowel bij de huidige beschikbare arbeidsreserve (of de werkzoekenden) als bij de potentiële arbeidsreserve binnen de (heterogene) groep van niet-beroepsactieven. Dit meervoudig en breed activeringsbeleid houdt in dat er blijvend werk wordt gemaakt van begeleiding op maat van kansengroepen en van een gedegen doelgroepenbeleid, met bijzondere aandacht voor personen met een migratieachtergrond. Ook worden nieuwe instrumenten ingezet om werken aantrekkelijker te maken, nl. een jobstimulans, een bijkomende sociale toeslag voor werkende alleenstaande ouders met een laag inkomen (uit arbeid) en voor gezinnen met een laag inkomen (uit arbeid) en een flexibele, kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang. Er wordt een plan potentiële arbeidsreserve opgesteld. Interregionale mobiliteit wordt verbeterd en een omvattend migratiebeleid wordt uitgerold. Tot slot wordt er versterkt ingezet op in- en doorstroom in sociale

economie en op instrumenten van werkplekieren (VDAB-stages waaronder IBO, tijdelijke werkervaring en wijk-werken).

Anderzijds vraagt dit om een **goed bestuur van het arbeidsmarktbeleid**. Hiertoe moet VDAB een hernieuwde invulling krijgen voor zijn dubbele rol als arbeidsmarktregisseur en -actor. Het geheel aan activeringsmaatregelen en het budget binnen Werk, Welzijn en Sociale economie moet grondig worden geëvalueerd. Ten slotte is betere monitoring nodig van de ontwikkelingen in de economie en op de arbeidsmarkt zodat proactief kan worden ingespeeld op kansen en mismatches.

1.1 MEERVOUDIG EN BREED ACTIVERINGSBELEID

Begeleiding op maat

Om de drempels die werkzoekenden ervaren weg te werken en zodoende de werkzaamheidsgraad te verhogen, is begeleiding op maat nodig van de huidige beschikbare arbeidsreserve, met specifieke aandacht voor 55+'ers en 60+'ers [2] waar specifieke drempels spelen, maar ook kortgeschoolden, langdurig werkzoekenden, personen met een arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond. Bij NEET-jongeren, personen met een migratieachtergrond, langdurig werkzoekenden en personen die langdurig afwezig zijn op de arbeidsmarkt is een outreachende aanpak noodzakelijk. Het is belangrijk hierbij gebruik te maken van de bestaande expertise en deze nog verder te ontwikkelen.

[2]Oudere werkzoekenden hebben een lagere herintredkans. Zij zijn vaak minder hooggeschoold, hebben relatief hogere looneisen en een lagere zoekintensiteit en zijn minder bereid om nog voltijds aan de slag te gaan. Daarnaast spelen volgende drempels mee: een lagere bereidheid van werkgevers om oudere sollicitanten aan te nemen, (voor)oordelen t.a.v. oudere werknemers (minder productief, minder flexibel, minder ICT-vaardig, meer afwezig wegens ziekte ...), een diplomagericht aanwervingsbeleid (waarbij diploma's 30 jaar na aflevering wellicht minder informatie geven over de kennis en competenties van de persoon in kwestie dan de ondertussen opgebouwde beroepservaring), de kost van oudere werknemers en een onvoldoende aangepaste arbeidsorganisatie.

Bronnen: (1) <https://www.vdab.be/werkinzicht/50plus> (2) Vansteenkiste, S., Deschacht, N., Sels, L., De herintredkans van werkloze 50-plussers Een decompositie van de doorstroom naar werk. In *Over.werk*, 2013, 4. (3) Fouarge D., ea Hoe bereid zijn werkgevers om ouderen aan te werven? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2015, 3. (4) J. Vanthuyne, Hinderpalen voor de aanwerving van oudere werknemers. In: *Samenleving en politiek*, 2013, 5.

Bijzondere aandacht voor personen met migratieachtergrond

Gezien de lagere werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond, alsook hun ondervertegenwoordiging in activeringsmaatregelen en in vorming en opleiding, moet er binnen dit meervoudig en breed activeringsbeleid bijzondere aandacht naar hen uitgaan. We verwijzen hiervoor naar de actielijst voor personen met een migratieachtergrond van de Commissie Diversiteit (3 mei 2019), die in Bijlage 3 is opgenomen en deel uitmaakt van dit akkoord. We stellen een coherent beleid gericht op het realiseren van evenredige arbeidsdeelname voorop. Een systematische en doordachte monitoring en onderzoek moeten daarbij de basis vormen voor beleidsbeslissingen, -evaluaties en -bijsturingen. We pleiten voor acties gericht op (1) de preventieve rol van het onderwijs, (2) het realiseren van kansen op de arbeidsmarkt, (3) leerloopbanen en levenslang leren en (4) het stimuleren van een diversiteitsbeleid bij ondernemingen en organisaties. Het is belangrijk om in te zetten op methodieken als outreachend werken en mentoring. (5) Daarnaast moet een krachtadig antidiscriminatiebeleid vooroordelen en discriminatie tegen gaan. (6) Tot slot moet dit alles ondersteund worden door een flankerend beleid, met onder meer aandacht voor kinderopvang en mobiliteit.



Advies actielijst personen met een migratie-achtergrond

Gedegen doelgroepenbeleid

Om duurzame tewerkstelling te realiseren, is een meervoudige strategie nodig. Een RSZ-korting of premie voor doelgroepen is een belangrijke maatregel binnen een ruimer doelgroepenbeleid, maar is op zich vaak onvoldoende om een probleem blijvend op te lossen. Een gedegen doelgroepenbeleid zet blijvend in op het versterken van kort- (en midden)geschoolde jongeren, 55+’ers en personen met een arbeidshandicap (waar het huidige beleid op focust) én op andere groepen

zoals langdurig werkzoekenden en personen met een migratieachtergrond. Een belangrijke doelstelling blijft deze kwetsbare groepen duurzaam in te schakelen op de arbeidsmarkt door degelijke werkervaring op te doen en competenties (verder) te ontwikkelen. Hiervoor zijn blijvend kwalitatieve maatregelen nodig zoals loopbaanondersteuning, vorming en opleiding, jobcoaching bij werkgevers, taalondersteuning, IBO’s (zie Bijlage 2).

In het kwalitatieve luik van het Banenpact gaven de Vlaamse sociale partners hiertoe een aanzet met o.a. het Loopbaanondersteuningspakket (LOP). Werkenden moeten in staat zijn om hun loopbaan actief in handen te nemen door de bundeling en actieve promotie van het geheel van maatregelen die men kan inzetten om de loopbaan te oriënteren, te ondersteunen en te versterken (zoals loopbaanbegeleidingscheques, job- en taalcoaching, opleidingsincentives). De Vlaamse sociale partners vragen een dringende uitwerking en implementatie van een (digitaal ontwikkeld en beheerd) LOP. Dit moet worden verankerd in een digitale omgeving, zoals Mijn Loopbaan (VDAB) en het digitaal burgerloket. Via toekomstige Vlaamse werkgelegenheidsakkoorden kan het LOP verder worden uitgediept.

De Vlaamse sociale partners benadrukken het belang van een eenvoudig en transparant systeem van RSZ-doelgroepenkortingen. Om het doelgroepenbeleid (nog) effectiever in te zetten, passen we de financiële incentives als volgt aan:

- Gezien het beperkt succes, moet de aanwervingspremie voor langdurig werkzoekenden worden hervormd tot een RSZ-korting. Een RSZ-korting op kwartaalbasis geniet omwille van eenvoud en transparantie (blijvend en in consensus) de voorkeur.
- Bijkomend dringt zich de vraag op in welke mate ook andere doelgroepen (zoals bijvoorbeeld kortgeschoolden of personen die langdurig afwezig zijn op de arbeidsmarkt) of andere criteria (zoals bijvoorbeeld korte scholing of langdurige afwezigheid van de arbeidsmarkt) recht zouden kunnen geven op een RSZ-korting. Het doelgroepenbeleid moet immers zo effectief mogelijk worden ingezet.

- Het is belangrijk periodiek te evalueren of het doelgroepenbeleid effectief leidt tot een duurzame inschakeling van de groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de Vlaamse sociale partners kunnen o.a. de evaluatiestudie van het Vlaams doelgroepenbeleid [3] en de lopende VIONA-onderzoeken [4] als aanknopingspunt fungeren om het beleid te versterken of bij te sturen, met behoud van eenvoud en transparantie. De evaluatiestudie gaat echter niet in op de mogelijke impact van de federale maatregelen die werden afgeschaft na de overheveling.
- Ondanks de huidige context van de arbeidsmarktkrapte, de uitbreiding van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) met tijdelijk karakter en de verlaging van de ondergrens voor de toekenning van de VOP zelfstandigen, is de opname ervan laag. Om een ruimer bereik en hogere effectiviteit van de premie te realiseren, is het belangrijk deze premie blijvend te evalueren en waar nodig bij te sturen. De verslagen van de VDAB-specialisten die vijfjaarlijks de betrokken bedrijven bezoeken, bieden de nodige informatie. Dit onderzoek kan bovendien inzichten opleveren rond de impact van een premie op aangepaste tewerkstelling.
- De stap naar ondernemerschap moet verder worden aangemoedigd. Zowel transities van werk (als werknemer) naar werk (als ondernemer) als van werkloosheid naar werk (als ondernemer) moeten worden gestimuleerd. De bemiddelingsdiensten en andere instanties (o.a. RIZIV) moeten hier actief op inzetten. Zij moeten de stap naar ondernemerschap als een mogelijke loopbaanpiste onder de aandacht brengen van de betrokkenen en hen hierover zelf informeren of/en op weg helpen.



Advies versterking Vlaams doelgroepenbeleid



Actieplan werkbaar werk



Advies aanwervingsstimulans



Akkoord banenpact

Jobstimulans

Werken moet steeds lonen. Nu is het verschil tussen werken en niet-werken soms onvoldoende groot, en dit in het bijzonder bij lagere lonen. Het doel is meer mensen te overtuigen om ook in deze jobs aan het werk te gaan en te blijven. De werknemer met een lager inkomen, moet netto meer overhouden, zonder de competitiviteit van de ondernemingen in het gedrang te brengen. De Vlaamse sociale partners willen onderzoeken of en onder welke modaliteiten het invoeren van een Vlaamse jobstimulans hierop een goed antwoord zou kunnen zijn. Hierbij dienen inspanningen op andere beleidsniveaus steeds in rekening te worden gebracht (zie ook de lopende gesprekken rond aanpassingen aan het minimumloon in de Nationale Arbeidsraad) en moet er aandacht zijn voor selectiviteit en effectiviteit en voor de financiering van de sociale zekerheid.

Bijkomende sociale toeslag

Alleenstaande ouders en gezinnen met een laag inkomen ervaren extra drempels om aan de slag te gaan. De Vlaamse sociale partners willen onderzoeken of en onder welke modaliteiten binnen het huidige groeipakket (van de kinderbijslag) sterker inzetten op bijkomende sociale toeslagen voor werkende alleenstaande ouders en gezinnen met een lager inkomen (uit arbeid) een antwoord zou kunnen zijn.

[3] Departement WSE, Vlaams Doelgroepenbeleid Jaarrapport 2017, Brussel, juni 2018.

[4] HIVA, Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad, VIONA-Onderzoek; HIVA, Evaluatie van het Vlaamse nieuwe doelgroepenbeleid, VIONA-Onderzoek; HIVA, Naar een typologie van begunstigden voor het Vlaams activerend arbeidsmarktbeleid, VIONA-Onderzoek.

Flexibele, kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang

Gebrek aan betaalbare kinderopvang mag in de toekomst geen drempel meer zijn om aan het werk te gaan. Daarom moet er een behoeftedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinderopvang voor baby's en peuters en aan buitenschoolse opvang voor schoolkinderen worden gerealiseerd via een verdere uitbouw van de inkomensgerelateerde kinderopvang met aandacht voor werkbaar werk van de begeleiders.

 Actieplan werkbaar werk

Plan potentiële arbeidsreserve

Het Vlaams activeringsbeleid focust nu vooral op de groep van actief werkzoekenden, maar daarnaast is er nog potentiële arbeidsreserve binnen de (heterogene) groep van niet-beroepsactieven (zie Bijlage 2). Het gaat om de latente arbeidsreserve alsook de groep van inzetbaren en niet-direct inzetbaren, waaronder langdurig zieken/invaliden, leefloongerechtigden (in het kader van recht op maatschappelijke integratie) en huismoeders of -vaders die de zorg voor de eigen kinderen of andere afhankelijke personen op zich nemen omwille van een gebrek aan (betaalbare) opvang.

Ten aanzien van hen wordt een sensibiliserend, stimulerend, motiverend en ondersteunend beleid uitgetekend. Er wordt werk gemaakt van een plan potentiële arbeidsreserve. Dit plan vertrekt van diepgaand onderzoek naar de verschillende groepen en zet in op klassieke activeringsmaatregelen én op flankerend beleid, aangepast aan de specifieke context, nl. de drempels, rechten en plichten van deze zeer diverse groep. De premisse moet zijn dat elkeen op arbeidsleeftijd die (deels) kan werken, maximaal

moet worden ondersteund in zijn terugkeer of opstap naar werk, waar mogelijk, ongeacht zijn of haar status en waar hij of zij al dan niet in verblijft. We laten ons hiervoor inspireren door vorige VESOC-akkoorden en adviezen.



Advies laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond



Akkoord banenpact



VESOC-akkoord loopbaanbeleid



Werkgelegenheidsplan en krachtlijnen voor het investeringsplan WIP



VESOC-akkoord Samen op de bres 50+

Versterkte interregionale mobiliteit

VDAB, Forem en Actiris spelen nu vacatures automatisch aan elkaar door en werken samen op het vlak van bemiddeling en opleiding (zie Bijlage 2). Er is vooruitgang geboekt, maar er blijft ruimte voor verbetering. Om vacatures in Vlaanderen die langdurig openstaan in te vullen, moet VDAB nog meer samenwerken met Actiris en Forem. Zowel in Brussel, als in Wallonië is er een groot arbeidspotentieel. Als medebeheerders van VDAB willen de Vlaamse sociale partners erop toezien dat de samenwerkingsakkoorden concrete engagementen en KPI's bevatten omtrent o.a. automatische matching en toeleiding van kandidaten. Het overschrijden van een gewestgrens mag geen belemmering zijn om vraag en aanbod te matchen. Elementaire kennis van het Nederlands vormt een structureel trajectonderdeel

naar werk voor de betrokken werkzoekenden. Hier moeten blijvend acties worden ondernomen. Een evaluatie van de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen biedt een meerwaarde.

Omvattend migratiebeleid

Het migratie- en tewerkstellingsbeleid moeten naadloos op elkaar worden afgestemd. De Vlaamse sociale partners willen zo snel mogelijk in overleg gaan met de Vlaamse Regering over deze afstemming.

Ten eerste moet VDAB de competenties van erkende vluchtelingen, subsidiair beschermden en asielzoekers die al vier maanden in hun procedure zitten, sneller screenen. Van zodra de aanvraag voor asiel lopende is, wordt onmiddellijk (en dus sneller dan de huidige vier maanden) ingezet op het inschatten van éénieders competenties, integratie en taalverwerving. Dit moet een naadloze overgang naar activering bewerkstelligen. Fedasil werkt nauw samen met de bevoegde bemiddelingsdiensten zoals VDAB om meer en snellere tewerkstelling te garanderen. Dit betekent dat op elk moment van éénieder geweten is waar hij/zij zich bevindt, of hij/zij werk zoekt en/of werk heeft.

Ten tweede moet voor iedereen met een wettig verblijf formele tewerkstelling mogelijk zijn [5]. Bovendien moet de werkgever onmiddellijk op de hoogte worden gebracht, zodra de persoon geen wettig verblijf meer heeft.

Ten derde dient er ook te worden ingezet op arbeidsmigranten die de Vlaamse economie nodig heeft om te blijven functioneren en te groeien. In haar prioriteitennota voor de nieuwe legislatuur werkt de Adviescommissie Economische Migratie verschillende prioriteiten hieromtrent verder uit.

Zo vragen de Vlaamse sociale partners een snelle en klantvriendelijke procedure voor economische migratie. Er moet snel werk worden gemaakt van een nauwgezette monitoring van het volledige proces van de gecombineerde vergunning en van de creatie van het elektronisch platform dat de procedure sneller en efficiënter zal maken doordat werkgevers, het gewest en de Dienst Vreemdelingenzaken via dit platform vlotter kunnen samenwerken. Werkgevers dienen via dit platform te kunnen controleren of en hoe lang een werknemer tewerkgesteld mag worden en op de hoogte te worden gehouden van relevante wijzigingen in het dossier van door hen tewerkgestelde werknemers. Het komt de Vlaamse arbeidsmarkt ook ten goede wanneer een derdelander op eigen initiatief van werk kan veranderen zonder dat opnieuw een volledige aanvraagprocedure moet worden doorlopen.



Prioriteitennota Economische migratie



Advies nieuw beleid economische migratie



Advies gecombineerde vergunning

Sociale economie met aandacht voor ondersteuning, in- en doorstroom

De sociale economie kan mee een antwoord bieden op de huidige arbeidsmarkttuitdagingen (zie Bijlage 2). Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met rendementsverlies en begeleidingsnood kunnen via volwaardig en duurzaam werk worden geïntegreerd in de

[5] Het gaat om niet-begeleide minderjarigen, gezinsherenigers van studenten, degenen die een aanvraag voor internationale bescherming hebben ingediend, degenen die in beroep zijn gegaan tegen een afwijzing, gezinsherenigers andere familieleden. Toeristen zonder arbeidskaart hebben een wettig verblijf, maar moeten uitgesloten blijven van een automatische toelating tot arbeid.

samenleving en zo de krapte en de mismatches op de arbeidsmarkt doen dalen. Daartoe moeten sociale economie ondernemingen hun opdracht (ondersteuning en tewerkstelling op maat bieden en kwalitatief inzetten op de groei van competenties en doorstroom) ten volle kunnen waarmaken. Vandaag zijn er echter nog een grote groep wachtenden die tot de doelgroep voor sociale economie behoren, maar er niet terecht kunnen omwille van een gebrek aan plaatsen. Volgens de Vlaamse sociale partners is er nood aan een combinatie van meer doorstroom en nieuwe instroom.

Om de doorstroom te verhogen:

- dienen de competenties en talenten van de doelgroep en het werk in ondernemingen zo nauw mogelijk bij elkaar aan te sluiten. Hiertoe moet enerzijds verder worden ingezet op het versterken van de competenties van de doelgroep. Anderzijds moeten werkgevers uit het reguliere circuit deze doelgroepwerknemers, indien ze de nodige competenties hebben opgebouwd, voldoende kansen geven om duurzaam aan de slag te gaan. Sociale economie ondernemingen kunnen reguliere ondernemingen hierbij begeleiden door hun kennis en ervaring inzake job carving, job crafting, innovatieve arbeidsorganisatie en begeleiding van doelgroepwerknemers maximaal te delen.
- moeten de betrokken actoren (reguliere werkgevers, doelgroepwerknemers, sociale economie ondernemingen) worden gestimuleerd en ondersteund. De modaliteiten zijn voorwerp van verder sociaal overleg.
- is er nood aan een transparant en gelijk speelveld voor alle ondernemingen en eerlijke concurrentie. Dit is belangrijk om zoveel mogelijk plaatsen te bekomen voor de doelgroep. O.a. het individueel maatwerk kan een belangrijke tool zijn om dit te bereiken en moet hiertoe op korte termijn vorm krijgen [6].

Het is belangrijk dat personen door VDAB geïndiceerd voor sociale economie kort na deze indicering aan de slag kunnen en dat personen voor wie tewerkstelling in de reguliere tewerkstelling geen haalbare doelstelling is, blijvend of opnieuw beroep kunnen doen op de begeleiding en ondersteuning van de sociale economie ondernemingen. Om de wachtlijst weg te werken, moeten er nieuwe plaatsen in de sociale economie worden voorzien, o.a. op basis van een combinatie van nieuwe instroom en meer doorstroom naar de reguliere economie. Om het aantal nieuwe plaatsen te bepalen, kunnen verschillende formules, met bijvoorbeeld een quotiënt tussen doorstroom en nieuwe instroom, in overweging worden genomen. De modaliteiten maken voorwerp uit van verder sociaal overleg.

Verder kunnen ook andere instrumenten bijdragen aan de doelstellingen:

- Er is nood aan meer partnerschappen tussen sociale economie ondernemingen en reguliere ondernemingen, waarbij er sterk wordt ingezet op complementariteit en opportuniteiten. Deze partnerschappen komen te goede aan de sociale economie ondernemingen, maar tevens ook aan de ondernemingen in de reguliere economie: een win-winsituatie. Om dit te realiseren, moeten we de wederzijdse erkenning en het wederzijds vertrouwen verder laten groeien.
- Om ervoor te zorgen dat alle talenten, ongeacht hun afstand tot de arbeidsmarkt, voldoende kansen krijgen, moet er een arbeidscontinuüm worden gerealiseerd met werk op maat voor iedereen. Dit vraagt om afstemming en samenwerking tussen de beleidsdomeinen Sociale economie, Werk en Welzijn. Screening en herscreening zijn cruciaal opdat werkzoekenden of werknemers worden toegeleid naar het gepaste instrument.

[6] Dat betekent ook dat in het geval van tewerkstelling door OCMW's via artikel 60, §7, OCMW's bij het vragen van een productiviteitsbijdrage een meer uniforme en billijke behandeling van alle werkgevers zouden moeten nastreven.

Kwalitatief werkpleklers

Vormen van werkpleklers, zoals VDAB-stages en tijdelijke werkervaring (TWE), zijn nuttige en noodzakelijke instrumenten om een vlotte en duurzame overgang naar werk te realiseren (voor een cijfermatig duiding van het Vlaams werkpleklers, zie Bijlage 2). Het uitgangsprincipe hierbij is: elke stap in de richting naar werk, moet worden aangemoedigd en aanvaard. De participatie van werkzoekenden aan competentieversterkende trajecten moet op peil worden gehouden. Daartoe moet werkpleklers in de toekomst versterkt worden ingezet, in het bijzonder bij personen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidshandicap, jongeren, kortgeschoolden en 55+ers. Bij hen moet een inhaalbeweging worden gerealiseerd. VDAB heeft hier een cruciale rol te vervullen.

De Vlaamse sociale partners formuleren een aantal aanpassingen:

- Het is cruciaal dat vergoedingen voor werkpleklers met een federale uitkering (waaronder de werkloosheidsuitkering) kunnen worden gecombineerd.
 - Voor werkzoekenden die deelnemen aan langlopende trajecten van werkpleklers met het oog op tewerkstelling (inbegrepen arbeidszorgactiviteiten, arbeidsmatige activiteiten, activeringstrajecten, GBO en wijkwerken als opstap naar werk) wordt de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering 'on hold' gezet. Deelname aan tijdelijke werkervaring moet bovendien zorgen voor een vrijstelling van beschikbaarheid [7].
- Bij de uitbouw van werkpleklers en tijdelijke werkervaring wordt er voor gezorgd dat aan kansengroepen in een evenredige verhouding tot hun aanwezigheid in de arbeidsreserve, de mogelijkheid wordt aangeboden om via werkpleklers en TWE tot de arbeidsmarkt toe te treden. De participatie van langdurig werkzoekende 55+ers aan competentieversterkende trajecten (zowel op als buiten de werkvloeren) behoeft extra aandacht. De Vlaamse sociale partners zullen, als medebeheerders van VDAB, erop toezien dat VDAB:
 - duidelijke en strikte targets formuleert;
 - de evolutie van deze targets monitort;
 - extra inspanningen levert indien deze targets niet worden gehaald;
 - meer werkpleklers initieert en werkgevers overtuigt van dit krachtig instrument;
 - een actievere rol opneemt om een hogere vertegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidshandicap, jongeren (in het bijzonder jongeren in de Beroepsinschakelingstijd), kortgeschoolden en 55+ers te realiseren bij werkpleklers/IBO. Dit impliceert een sterkere promotie en in de markt plaatsen van deze instrumenten en een betere toeleiding van de kansengroepen.
 - Voor de Individuele Beroepsopleiding (IBO):
 - moeten er bijkomend middelen worden vrijgemaakt voor meer K-IBO-trajecten (in de toekomst IBO+trajecten);
 - stelt de VDAB een verbeterplan op met aandacht voor de toeleiding en (de opmaak en opvolging van) het opleidingsplan;
 - wordt een groeipad gerealiseerd;
 - wordt een snellere opstart voorzien.

[7] Tijdens de volledige duur van een TWE-traject is de klant vrijgesteld van beschikbaarheid, met een maximum van twee jaar. Omdat het TWE-traject in feite een aaneenschakeling is van werkplekleervormen, met een minimum van 20 uur/week, is de vrijstelling dezelfde als voor erkende opleidingen. Daarom heet de vrijstelling 'opleiding'.

Bron: <https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Folder-Informatie%20vrijstelling%20TWE.pdf>.



Advies BVR wijkwerken



Advies voorontwerp decreet wijkwerken



Advies tijdelijke werkervaring en werkervaringsstage



Advies ontwerpdecreet tijdelijke werkervaring



Advies conceptnota tijdelijke werkervaring

1.2 GOED BESTUUR VAN ARBEIDSMARKTBELEID

Versterkte VDAB

Om zijn rol als arbeidsmarkregisseur te kunnen opnemen en een meervoudig en breed activeringsbeleid te kunnen realiseren, moet VDAB (1) haar samenwerking met andere organisaties structureel intensifiëren en (2) meer maatwerk realiseren.

VDAB heeft de opdracht om samen met andere actoren alle doelgroepen te bereiken en op te volgen. Daartoe moet VDAB haar samenwerking met andere organisaties (het RIZIV, de OCMW's, Forem, Actiris, onderwijsinstellingen, Fedris,...) versterken. Deze samenwerking moet leiden tot een significante stijging van de instroom en een hogere participatie aan activeringsinstrumenten.

- Wat betreft de OCMW's, mag hun autonomie of schaalgrootte geen impact hebben op de begeleiding van leefloongerechtigden of hun toeleiding naar het VDAB-instrumentarium. Als medebeheerders van VDAB zullen de Vlaamse sociale partners erop toezien dat er ambitieuze KPI's worden uitgezet en opgevolgd. De Vlaamse sociale partners beklemtonen dat VDAB slechts kan handelen binnen de capaciteit en middelen die zij ter beschikking heeft.
- Om de meervoudige en brede activering te kunnen realiseren, moet VDAB niet enkel de uitkeringsgerechtigde niet-werkende werkzoekenden bereiken, maar ook andere groepen binnen de potentiële arbeidsreserve ongeacht hun statuut (zie Bijlage 2).
- Wat betreft de andere regionale arbeidsbemiddelingsdiensten, moet er sterker worden ingezet op interregionale mobiliteit. De toeleiding vanuit Forem en Actiris naar VDAB moet worden versterkt (zie Bijlage 2).

- In (centrum)steden of plaatsen met een hoge werkloosheidsgraad moet er worden geëxperimenteerd met structurele samenwerking tussen onderwijs- en werkpartners. Burgers kunnen op één plaats terecht met vragen over werk, opleiding en vorming zoals beroepsoriëntatie, het beheren van de loopbaan, het vinden van een opleiding of baan, het hervatten van studies, het werken in het buitenland en zelfstandige worden. Het Beroepenpunt van het Brussels gewest (waarbij Actiris, VDAB Brussel en Bruxelles Formation onder één dak huizen) kan als inspiratiebron fungeren.

Op de aanpak en dienstverlening van de VDAB gaan we dieper in bij pijler 4 Iedereen digitaal.

Evaluatie van activeringsmaatregelen en budget

Om een evenwichtige arbeidsmarkt te kunnen realiseren, moet een grondige opvolging en evaluatie gebeuren van het geheel aan activeringsmaatregelen binnen Werk, Welzijn en Sociale economie en van het volledige budget hiervoor (inclusief de initieel federale budgetten). Daar waar nodig, moeten deze worden bijgestuurd en/of versterkt. Evaluatievragen zijn: Vormen deze maatregelen een sluitend continuüm waar alle talenten een volwaardige plaats hebben? Zijn deze voldoende activerend, competentie-/loopbaanversterkend, doorstroomgericht? Hierbij wordt gedacht aan het doelgroepenbeleid, de aanwervingsstimulans voor langdurig werkzoekenden, de tijdelijke werkervaring, het wijk-werken, de VDAB-werkplekleerinstrumenten, de VOP, de transitiepremie voor werkzoekenden naar ondernemerschap, de werk-welzijnstrajecten, het sociale economie beleid ...

Hiervoor moet dataverzameling en -analyse van de volledige arbeidsmarktreserve (zowel het profiel als de drempels), de activeringsmaatregelen en het budget worden uitgebreid en op punt gesteld. Kort

op de bal spelen en voldoende diepgaande analyses zijn cruciaal. Om de volledige arbeidsreserve goed in kaart te brengen, zijn de analyses van het Steunpunt Werk een goede vertrekbasis, mits aanvulling van administratieve data en informatie over het type bijstand/verzekering.

Verbeterde arbeidsmarktmonitoring

Het is nodig om de (middel)lange ontwikkelingen in de economie en op de arbeidsmarkt beter op te volgen. Zo kunnen we mogelijke knelpunten voorspellen, proactief inspelen op kansen en mismatches en kraptes vermijden of verminderen. Er moet niet enkel een oplossing worden gezocht op korte termijn voor de huidige krapte op de arbeidsmarkt, maar er moet ook tijdig worden geanticipeerd op mogelijke toekomstige kraptes die maatschappelijke transitie zoals digitalisering en circulaire economie zullen creëren. Traditionele indicatoren zoals kort-, midden- en hooggeschoold zullen wellicht niet meer volstaan. Om de vinger aan de pols te houden, moeten bestaande statistieken en indicatoren worden herbekeken en moeten nieuwe data en bijkomende indicatoren worden ontwikkeld, dit steeds in dialoog met ondernemingen, sectoren en sociale partners.



Pijler 2

Actieplan Iedereen aan boord

2. IEDEREEN DUURZAAM AAN HET WERK HOUDEN



In een evenwichtige arbeidsmarkt moet iedereen die aan het werk is, aan het werk kunnen blijven. Het streven naar iedereen duurzaam aan het werk houden, wil inzetten op een actief beleid inzake werkbaar werk voor iedereen (met aandacht voor competentie- en loopbaanontwikkeling, motivatie, psychische en fysieke gezondheid en werk-privébalans) en kwaliteitsvolle jobs en duurzame loopbanen met voldoende ruimte voor levenslang leren en loopbaantransities (in een onderneming, tussen ondernemingen, in een sector, tussen sectoren en geografisch). Bijzondere aandacht gaat daarbij naar het duurzaam aan het werk houden van ervaren werknemers.

2.1 INZETTEN OP WERKBAAR WERK VOOR IEDEREEN

Werkbaar werk draagt bij tot duurzame tewerkstelling. De Vlaamse sociale partners hebben op 6 november 2017 een akkoord gesloten rond een Actieplan werkbaar werk. Met dit actieplan willen de Vlaamse sociale partners een versnelling hoger schakelen inzake werkbaar werk. De Vlaamse sociale partners willen verder werken vanuit dit akkoord. Zij stellen volgende prioriteiten:

- Momenteel meet de Stichting Innovatie en Arbeid/SERV de werkbaarheidsgraad via de werkbaarheidsmonitor 2019. De resultaten voor werknemers worden eind 2019 bekend gemaakt en deze voor zelfstandigen begin 2020.
- Door de acties uit het actieplan Werkbaar werk kan er effectief een versnelling hoger worden geschakeld op het vlak van werkbaar werk. Deze acties worden uitgevoerd en verder opgevolgd (n.a.v. de resultaten Werkbaarheidsmonitor 2019).
- In navolging van het actieplan werd in mei 2019 het instrument van de 'werkbaarheidscheques' gelanceerd voor een periode van drie jaar. Daarmee kunnen ondernemingen uit de profit sector de werkbaarheid in hun onderneming zelf in kaart brengen of zich laten begeleiden bij het uitvoeren van een scan en bij het opstellen van een werkbaarheidsplan op maat van de onderneming en gedragen door werkgever en werknemers. Voor kmo's die hun kmo-portefeuilleplafond bereikt hebben, is er bovendien maximaal 5000 euro extra aan te vragen voor acties rond werkbaar werk.
- In het actieplan Werkbaar werk werd het engagement genomen dat de cheque beschikbaar wordt gemaakt voor alle ondernemingen, ongeacht de sector waarin zij werkzaam zijn. Deze afspraak wordt uitgevoerd door een werkbaarheidscheque in te voeren voor de ondernemingen in de social profitsectoren. Daarvoor worden de nodige bijkomende middelen voorzien.
- De nieuwe website werkbaarwerk.be van de SERV wordt verder verfijnd en blijvend up-to-date gehouden. De website is dan ook bij uitstek het portaal voor het gebruiksvriendelijk ontsluiten van bruikbare info, tools en goede voorbeelden rond het thema werkbaar werk. Het train-de-trainer-luik is bedoeld voor vormingsmedewerkers en intermediairs die met bedrijfsleiders, leidinggevendenden, vakbondsafgevaardigden, HR-verantwoordelijken, ... rond het thema aan de slag willen in een vorming of workshop.
- De tijdelijke maatregelen moeten worden geëvalueerd. Na evaluatie, moet worden

bekeken hoe en onder welke vorm deze tijdelijke maatregelen structureel kunnen worden verankerd om blijvend en op lange termijn effectief een versnelling hoger te schakelen op het vlak van werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid.



Akkoord actieplan Werkbaar Werk



Actieplan Werkbaar Werk



Vlaamse werkbaarheidsmonitor
2016 werknemers



Vlaamse werkbaarheidsmonitor
2016 zelfstandige ondernemers

2.2 ERVAREN WERKNEMERS DUURZAAM AAN HET WERK HOUDEN

Sinds het VESOC-akkoord 'Samen op de Bres voor 50+' van 2008, met bijstellingen in 2011 en 2013, werden door werknemers, werkgevers, de Vlaamse Regering, de sociale partners en VDAB gezamenlijk al zeer veel stappen in de goede richting gezet om ervaren werknemers duurzaam aan het werk te houden. Zo werd het doelgroepenbeleid hervormd en werden het VDAB-versnellingsplan en het VDAB-dienstverleningsmodel 2020 met een gewijzigde contactstrategie ingevoerd. Dit gewijzigd beleid is echter nog niet volledig op kruissnelheid. Bovendien vraagt het ten volle wijzigen van perceptie en bewustwording 'op de vloer' (zowel bij werkzoekenden, werknemers, werkgevers, consultants) tijd. De situatie van 55+'ers en in het bijzonder 60+'ers (gekenmerkt door lagere kans op werk, lagere werkzaamheidsgraad, lagere participatie aan vorming en opleiding, negatieve beeldvorming) behoeft, eventueel tijdelijk, extra ondersteuning en aandacht.

Volgende maatregelen en acties kunnen er toe bijdragen ervaren werknemers duurzaam aan het werk te houden.

- De sociale partners engageren zich om een gerichte sensibiliseringscampagne rond de tewerkstelling van 55+’ers op poten te zetten om de vooroordelen t.a.v. oudere werknemers het hoofd te bieden.
- Er wordt binnen de ondernemingen werk gemaakt van een preventief retentiebeleid met aandacht voor een aangepaste arbeidsorganisatie, opleiding, mobiliteit, werktijden en -omstandigheden. Dit moet toelaten dat werknemers langer aan het werk blijven. Het preventief retentiebeleid wordt besproken en goedgekeurd door de ondernemingsraad of bij gebrek hieraan door het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij gebrek hieraan door de syndicale afvaardiging. In organisaties zonder syndicale vertegenwoordiging is het preventief retentiebeleid onderwerp van overleg met het personeel. De plannen opgemaakt in het kader van CAO 104 kunnen hierbij een opstart vormen.
- Kwetsbare groepen (herintredende oudere werknemers, kortgeschoolde jongeren, langdurig werkzoekenden en personen met een arbeidshandicap) kunnen via jobcoaching extra worden ondersteund op de werkvloer. Deze jobcoaching wordt opgestart vanuit een ervaren actor die adviezen en ondersteuning biedt aan zowel werkgever als werknemer. Het gebruik van deze methodiek moet worden gestimuleerd.
- Op het ogenblik dat voor individuen een afvloeiing dreigt (zowel collectief via herstructurering als individueel), moet er naar een oplossing worden gezocht om ook de ervaren werknemers op de arbeidsmarkt te houden. Dit kan door middel van opleiding en/of financiële stimuli. Hierbij kunnen nieuwe/creatieve formules worden ingezet zoals doorstarttrajecten waarbij ervaren werknemers oriënterende, screenende en verkennende stages en opleidingen in andere bedrijven kunnen doorlopen (dit eventueel gevolgd door een overstap naar dit bedrijf mits bepaalde modaliteiten). De doelgroep en de modaliteiten dienen altijd het voorwerp uit te maken van sociaal overleg binnen de onderneming. Wanneer een wetgevend initiatief rond doorstarttrajecten tot stand zou komen, engageren de Vlaamse sociale partners zich om afspraken te maken rond de modaliteiten en de doelgroep. Ook de idee van transitiepools (pools van werknemers) moet worden meegenomen om waar mogelijk afvloeiing te voorkomen. Verder inzetten op verrijkt outplacement is een must.



SERV-akkoord 50+ bijsturing 'Samen op de bres voor 50+'



VESOC-akkoord uitbreiding van de systematische aanpak 50+



VESOC-akkoord Samen op de bres 50+





Pijler

3

Actieplan Iedereen aan boord

3. IEDEREEN LEVENSLANG LEREN EN ONTWIKKELEN



Voor de Vlaamse sociale partners is participatie aan levenslang leren en ontwikkelen cruciaal om te kunnen (blijven) participeren aan de samenleving. Vlaanderen heeft hier heel wat uitdagingen: op een aantal indicatoren doen we het (aanzienlijk) minder goed dan de buur- of voorbeeldlanden (zie Bijlage 1). De OESO 'Skills strategie voor Vlaanderen' waar de Vlaamse sociale partners aan meewerkten, zette een aantal uitdagingen nog eens op scherp: bijvoorbeeld dat groepen met een grote behoefte aan bijscholing of omscholing, zoals kortgeschoolden, oudere werknemers, personen met een migratieachtergrond en werknemers in flexibele tewerkstellingsvormen niet achterblijven op het vlak van opleidingsparticipatie of dat Vlaanderen kampt met competentietekorten en -mismatches.

Vlaanderen dient dan ook zonder uitstel een cultuur van levenslang leren te installeren, met onder meer stevige opleidingsincentives, een sterke focus op de competenties van de toekomst, de uitbouw van duale trajecten voor jongeren en volwassenen, degelijke competentieprognoses, een actueel en aantrekkelijk onderwijs- en opleidingsaanbod, een switch van louter diploma naar meer competentiegericht denken en andere valabele wegen (naast het verwerven van een diploma) om competenties te honoreren.



OESO Skills Strategie Vlaanderen
2019



Vaardigheden boven: 11
inspirerende praktijken in
Vlaanderen

3.1 PARTICIPATIE AAN LEVENSLANG LEREN VERHOGEN

Werk maken van een toekomstgericht onderwijs-, vormings- en opleidingsbeleid is voor de Vlaamse sociale partners een topprioriteit. Dit beleid is toegespitst op sterke opleidingsincentives en maakt werk van een echte leercultuur, met een sterke focus op de competenties van de toekomst en een verhoogde participatie aan levenslang leren. De startbasis van dat beleid is een breed gedragen, geïntegreerde, lange termijn visie rond levenslang leren die breed gedragen is door alle stakeholders, sociale partners, overheid, alle aanbieders (leerplichtonderwijskoepels, hoge scholen, universiteiten, volwassenenonderwijs, VDAB, de Syntra's, sectorfondsen en private aanbieders) én de burger.

De Vlaamse sociale partners schuiven hierbij een aantal principes naar voor. (1) Levenslang leren is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, direct leidinggevenden, bedrijven en organisaties, sectoren, sociale partners, opleidings- en onderwijsverstreckers en de overheid. (2) Het initieel onderwijs legt de basis voor een leercultuur, o.a. de motivatie om bij te leren en het besef dat levenslang leren van cruciaal belang is. (3) Voor volwassenen en werkenden is er een aantrekkelijk

en adequaat aanbod, zowel qua inhoud als qua leervormen. (4) De focus verschuift van diploma's naar competenties. (5) Groepen die minder participeren aan levenslang leren zoals 55+'ers en kortgeschoolde werknemers worden extra aangezet tot deelname.

Met het VESOC-akkoord 'Hervorming Opleidingsincentives Werknemers' van 11 juli 2017 dat de Vlaamse sociale partners sloten met de Vlaamse Regering wilden ze werk maken van een coherent beleid rond arbeidsmarktgerichte opleidingen voor werkenden (Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques en het Vlaams opleidingskrediet). De Vlaamse sociale partners willen verder werken vanuit dit akkoord. Zij stellen volgende prioriteiten voor:

- Voor de Vlaamse sociale partners moet het VESOC-akkoord 'Hervorming Opleidingsincentives Werknemers' met prioriteit integraal worden uitgerold. De hervormde opleidingsincentives en de opleidingsincentives die niet worden gevat door het VESOC-akkoord moeten worden geëvalueerd, waar nodig bijgestuurd en geïnnoveerd zodat de leermotivatie en deelname aan opleiding en vorming nog meer worden gestimuleerd. Naast de hervorming van de opleidingsincentives moet er ook worden ingezet op een sensibiliserend en flankerend beleid specifiek gericht op het verhogen van de participatie aan vorming en opleiding.
- De Vlaamse sociale partners pleiten unaniem voor een verhoogde (en open) enveloppe voor het Vlaams opleidingsverlof (VOV). De zesde staatshervorming trekt de evolutie van het referteloon enerzijds en het forfait anderzijds uit elkaar. Op termijn betekent de indexering van het referteloon t.o.v. een vast forfait een kostenverhoging voor de werkgevers. Om die reden vragen de Vlaamse sociale partners een indexering van het forfait die gelijke tred houdt met het referteloon.
- Deze hervorming moet worden aangevuld met overleg over hoe de leermotivatie en de deelname aan opleiding en vorming nog meer kan worden gestimuleerd via bestaande en nieuwe incentives voor ondernemingen,

zelfstandig ondernemers, werknemers en werkzoekenden en specifieke kwetsbare groepen. Het doel is het verder ontwikkelen van kennis en maatregelen om werkenden, werkzoekenden en werkgevers te bewegen tot het investeren in het permanent op peil houden van kennis en vaardigheden. De Vlaamse sociale partners willen o.a. bekijken hoe werkgevers een schakel kunnen zijn in de realisatie van een groter bereik en een hogere opleidingsparticipatie (in het bijzonder ten aanzien van de werknemers die momenteel weinig of geen gebruik maken van de opleidingsincentives).

- Vermits de bevoegdheden, budgetten en actoren betrokken bij het onderwijs, vorming en opleiding voor volwassenen verspreid zijn over verschillende beleidsniveaus en -domeinen, is er nood aan het verbeteren van de coördinatie en de regie van het aanbod, de opleidingsmaatregelen en -budgetten voor werkenden, deeltijds werkenden, werkzoekenden en ondernemers en van de afstemming op de noden van de arbeidsmarkt. De Vlaamse sociale partners geven aan dat dit verder onderzoek en verdere inhoudelijke discussie behoeft.
- Voor een vlottere toeleiding naar opleiding en vorming is één geïntegreerde opleidingsdatabank/platform nodig. Er is een groot en betaalbaar aanbod aan opleidingen in Vlaanderen voor diverse doelgroepen, waar burgers de weg niet of moeilijk naartoe vinden. Eén platform dat alle erkende opleidingen uit alle beleidsdomeinen bevat en informatie biedt over instapvoorwaarden biedt een meerwaarde voor burgers en organisaties.
- Om de participatie van 55+'ers en kortgeschoolde werknemers te verhogen, wordt er bovendien een aanklampend stimulerings- en sensibiliseringsbeleid ontwikkeld waarbij zij gericht worden aangesproken over het belang van vorming en opleiding, o.a. via learning mentors op de werkvloer.



Advies Vlaams opleidingskrediet privé-sector en private social profit en opleidingscheques



Advies BVR Vlaams opleidingsverlof



Advies voorontwerp decreet Vlaams opleidingsverlof



VESOC-akkoord Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers

3.2 AANTREKKELIJK ONDERWIJS- EN OPLEIDINGSAANBOD VOOR IEDEREEN

De Vlaamse sociale partners pleiten voor een aantrekkelijk, toekomstgericht en kwaliteitsvol onderwijs- en opleidingsaanbod voor iedereen (jongeren, werkenden, werkzoekenden, inactieven). Een kwalitatief en aantrekkelijk initieel onderwijs vormt de noodzakelijke onderbouw van 'levenslang leren'. Alle jongeren moeten goed uitgerust aan de start van hun loopbaan kunnen komen en overtuigd zijn van het cruciaal belang van levenslang leren. Ook bij de volwassenen op beroepsactieve leeftijd moet een attitude van levenslang leren ontstaan om te vermijden dat leren in Vlaanderen stopt op de leeftijd van 18 of 23

jaar. Ook hier is gemeenschappelijke visievorming en afstemming met de stakeholders en vooral met het onderwijs essentieel.

Voor de Vlaamse sociale partners zijn wat volgt de prioriteiten om levenslang leren en ontwikkelen voor iedereen mogelijk te maken:

- Er wordt geïnvesteerd in een actueel, inclusief en attractief initieel onderwijs. Dat kan door een verdere uitrol van de modernisering van het secundair onderwijs, de opmaak van relevante, inspirerende en ambitieuze onderwijsdoelen voor de tweede en de derde graad, het organiseren van leerloopbaan- en opleidingsbegeleiding, een regelmatige screening van het aanbod in het secundair en hoger onderwijs op actualiteitswaarde (met afbouw van verouderde richtingen en opleidingen), een nieuw STEM-actieplan of Vlaams Techniekpact dat de instroom van jongeren binnen beroeps- en technische opleidingen vergroot, een grotere en kwalitatieve instroom in de lerarenopleiding en het gemotiveerd houden van beginnende leerkrachten.



Advies voorstel van decreet eindtermen



Advies voorontwerp decreet modernisering structuur en organisatie secundair onderwijs

- Een volgehouden gelijke onderwijs- en opleidingskansenbeleid moet ertoe bijdragen dat jongeren uit de kansengroepen minder vaak ongekwalificeerd uitstromen of uitstromen met kwalificaties die niet aansluiten bij hun mogelijkheden of van een studierichting die minder kansen biedt op de arbeidsmarkt. Het onderwijs moet voor alle leerlingen een partner zijn in het versterken van de schoolloopbaan en van de aansluiting met de arbeidsmarkt. Voor jongeren met een beperking vergt dit het voorzien van redelijke aanpassingen. Meer inspanningen zijn nodig zodat volwassenen uit de kansengroepen evenredig zijn vertegenwoordigd in het aanbod aan publieke, vormende maatregelen.



Advies laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond



Advies leerloopbaanbegeleiding

- Alle actoren zetten verder hun schouders onder een versterkte uitrol en een groeipad voor duaal leren (op het vlak van aantal opleidingen en leerlingen). In het secundair onderwijs moeten meer technische doorstroom- en of arbeidsmarktgerichte opleidingen duaal worden aangeboden en moet het aantal leerlingen significant stijgen, rekening houdend met de capaciteit van erkende leerwerkplekken. Aandacht moet gaan naar een goede toeleiding van arbeidsrijpe en arbeidsbereide leerlingen uit de kansengroepen, voor wie het duaal leren een grote meerwaarde biedt voor een succesvolle aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Een inclusief duaal leren biedt gerichte ondersteuning voor kansengroepen, nl. intensieve trajectbegeleiding, NT2, Nederlands op de werk- of opleidingsvloer of redelijke aanpassingen. In het onderwijs aan volwassenen en het hoger onderwijs moet er een impulsbeleid voor duale trajecten worden gevoerd.



Advies programmatie duaal leren in secundair onderwijs



Advies duaal leren in hoger onderwijs

- Alle betrokkenen maken samen werk van een meer afgestemd en aantrekkelijk onderwijs- en opleidingsaanbod voor (werkende) volwassenen. Hoe diverser, meer vraaggericht en op maat het aanbod van Centra voor Basiseducatie (CBE's), Centra voor Volwassenonderwijs (CVO's), Syntra vzw's, private aanbieders, hogescholen en universiteiten, hoe effectiever het kan zijn qua participatie, kwalificerend karakter en persoonlijke ontwikkeling. Universiteiten en hogescholen moeten gestimuleerd worden om een grotere gerichtheid op volwassenen en werkstudenten in te bouwen. Het onderwijs- en opleidingsaanbod moet voldoende geografisch gespreid zijn, heeft meerdere instapniveaus en instroommogelijkheden, houdt rekening met de loopbaanbehoeften en ontwikkelingsperspectieven van cursisten en maakt het behalen van relevante deelkwalificaties mogelijk. De graduaatsopleidingen (HBO5) moeten zo worden uitgebouwd dat ze ook in het hoger onderwijs een brede doelgroep blijven bereiken. De organisatie van levenslang leren houdt rekening met huidige en toekomstige maatschappelijke trends, zoals plaats- en tijdonafhankelijk leren, globalisering en internationalisering, hybride leeromgevingen, digitalisering, individualisering en peer learning. Wat leidt tot de inzet van digitale tools, nieuwe leermethoden en persoonlijke begeleiding.



Advies uitbouw
graduaatsopleidingen in de
hogescholen



Advies HBO en
volwassenonderwijs



Advies volwassenenonderwijs als
kansonderwijs

- De uitrol van een geïntegreerd, laagdrempelig en klantvriendelijk EVC-beleid (beleid van erkenning van elders verworven competenties) met een GKK (gemeenschappelijk kwaliteitskader) is urgent. Dit is o.a. belangrijk om beroepskwalificerende trajecten mogelijk te maken of een switch te maken in het aanwervingsbeleid, waardoor ervaren werkzoekenden op basis van verworven competenties en werkervaring een kans krijgen bij selecties. De Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) met beroepskwalificaties wordt breder gedragen en sterker verankerd. Alle onderwijskwalificerende trajecten en beroepskwalificerende trajecten moeten een gelijkwaardig civiel effect hebben in de samenleving (kansen op verdere kwalificatie en op de arbeidsmarkt). De betrokkenheid van sectoren is in dit verhaal cruciaal. Toegankelijke EVC-trajecten impliceren o.a. een transparante en laagdrempelige regeling voor de financiële bijdrage van EVC-kandidaten. Dergelijk EVC-beleid voorziet ook in arbeidsbemiddelaars die actief peilen naar competenties verworven in eerdere formele en andere dan formele werkcontexten. De tools van VDAB worden daaraan aangepast.



Advies besluiten EVC-GKK



Advies voorontwerp van decreten
EVC & GKK

- Voor werkzoekenden wordt er werk gemaakt van een afgestemd aanbod aan opleiding en vorming.
 - Gegeven de steeds moeilijker te activeren arbeidsreserve (omwille van korte scholing, anderstaligheid, langdurige werkloosheid) wordt een groepspad uitgewerkt voor beroeps- en taalopleidingen.

- Er wordt werk gemaakt van een opleidingsgarantie voor werkzoekenden, ook om intersectorale mobiliteit te ondersteunen. Zij moeten uiterlijk na zes maanden in het kader van de begeleiding van het zoekgedrag een opleidingsaanbod krijgen om hun kansen op de arbeidsmarkt te versterken. Ook vrijwillig ingeschreven werkzoekenden, leefloongerechtigden, RIZIV-uitkeringsgerechtigden/personen die arbeidsongeschikt zijn en inactieven, moeten beter worden bereikt.
 - Bij de uitrol van het VDAB-versnellingsplan wordt er verder ingezet op het verlagen van toegangsdrempels voor het volgen van opleidingen, betere vergoedingen en een strakkere opvolging van opleidingsmogelijkheden.
-
- Een actueel aanbod vraagt degelijke (inter)sectorale competentieprognoses. Er is nood aan een goed monitoringsinstrument dat de vinger aan de pols houdt. Op basis van bestaande en lopende prognoses kan in kaart worden gebracht wat de evoluties zijn in vacatures en functies. Aanvullend moet ook Competent (VDAB) worden ingezet voor informatie over de richting waarnaar de arbeidsmarkt evolueert.

Actieplan Iedereen aan boord

4. IEDEREEN DIGITAAL



Digitalisering hertekent het landschap van onderwijs, opleiding en vorming, jobs en arbeid grondig. Het streven naar Iedereen digitaal wil hierop een antwoord bieden. We formuleerden daarom een visie en actieplan voor een integrale beleidsagenda dat inspeelt op de kansen en uitdagingen van en voor de economie en arbeidsmarkt in Vlaanderen. Toekomstgerichte competenties ontwikkelen, is één van de prioritaire werkerterreinen. De digitalisering veroorzaakt immers grote wijzigingen in de vereiste competenties van werkenden en in de houdbaarheidsdatum van vaardigheden en diploma's. Ook moet iedereen de kans krijgen om volwaardig te participeren aan deze digitale samenleving. Het gebruik van digitale technologieën moet worden gefaciliteerd en gegarandeerd voor iedereen. E-inclusie is een belangrijk aandachtspunt. De overheid (ook VDAB) heeft een voorbeeldfunctie en voortrekkersrol te spelen naar andere diensten.



Advies e-inclusie



Actieplan digitalisering



Visienota digitalisering en robotisering

Pijler

4

4.1 DIGITALE COMPETENTIES EN VAARDIGHEDEN ONTWIKKELEN

De Vlaamse sociale partners willen verder werken vanuit het SERV-actieplan digitalisering en vragen daarom de uitvoering van alle geformuleerde aanbevelingen zoals het idee van het transitiefonds, een digitaal Loopbaanondersteuningspakket, een vaardighedengarantie, democratische toegang tot leermateriaal en investeringen in digitale infrastructuur.

De volgende Vlaamse regering stelt samen met onderwijs- en werkpartners een digitaliseringsagenda op voor onderwijs en vorming. De Vlor en de SERV deden daartoe een gezamenlijke oproep (maart 2019). Het doel van deze agenda is o.a. een grotere doelmatigheid van ICT-integratie in het onderwijs, het investeren in een kwalitatieve en technologierijke les- en leerinfrastructuur (met in het leerplichtonderwijs een democratische toegang tot het leermateriaal dat nodig is voor het verwerven van digitale basisvaardigheden), meer vernieuwende werkvormen, meer leerlingen en studenten in STEM- en ICT-opleidingen, een breder aanbod in het hoger onderwijs (bv. AI), de aanwezigheid van de noodzakelijke digitale vaardigheden bij de gehele bevolking, hogere deelname aan formeel leren door volwassenen en de uitbreiding van het aantal leergerichte ondernemingen.



Digitaliseringsagenda voor onderwijs en vorming

4.2 FUTUREPROOF VDAB: VIA DIENSTVERLENINGSMODEL 2020 MET DIGITALE CONTACTSTRATEGIE

Als medebeheerders van VDAB willen de Vlaamse sociale partners erop toezien dat:

- Het nieuwe VDAB-dienstverleningsmodel 2020 (zie Bijlage 2) met de gewijzigde VDAB-contactstrategie meer dienstverlening op maat garandeert aan alle werkzoekenden. Het inzetten van digitale tools in het kader van deze nieuwe contactstrategie is een hulpmiddel om dit maatwerk te realiseren, nl. door iedereen snel te bereiken, goed te informeren, de screening en inschatting van het profiel van de werkzoekenden te verfijnen, snel noden en drempels te detecteren, gericht de nodige dienstverlening of het niveau van ondersteuning te bepalen en op korte tijd iedereen toe te leiden naar het juiste aanbod. Niet-zelfredzame werkzoekenden moeten sneller worden gedetecteerd en gericht worden doorverwezen naar de sectorale of (indien nodig) intensieve VDAB-dienstverlening. Er zal steeds nood blijven aan persoonlijke dienstverlening. De idee van een contactgarantie moet zekerheid geven dat werkzoekenden en werkgevers op een minimaal/voldoende aantal face-to-face contacten kunnen rekenen, indien dit nodig is. De nieuwe contactstrategie zorgt voor meer tijd en ruimte om een meer diepgaandere en persoonlijke dienstverlening voor de meer kwetsbare groepen te realiseren.
- Het inzetten van de digitale tools ertoe leidt dat het competentiegericht matchen tussen vraag en aanbod verbetert. Via het nieuwe vacaturedashboard krijgen werkzoekenden een beter overzicht van hun vacatures, maar daarnaast moet VDAB ook meer inzetten op gerichte sollicitatieopdrachten en doorverwijzingen. Dit blijft de kernopdracht van een arbeidsbemiddelaar of -makelaar.

- Zowel werkzoekenden als werkgevers de nieuwe digitale tools op een gebruiksvriendelijke, laagdrempelige en eenvoudige wijze kunnen gebruiken en beheren. Personen die hier niet toe in staat zijn, blijven een alternatief behouden via analoge wegen. Iedereen, en in het bijzonder de werkzoekende 55+’ers, hebben recht op een opleiding over digitale geletterdheid en de VDAB-tools. Dit aanbod moet altijd worden voorgesteld. VDAB moet blijvend inzetten op het promoten en faciliteren van de tewerkstelling van ervaren werknemers o.a. via netwerkevents en specifieke workshops voor en door 55+’ers (zoals 'Op Talent Staat Geen Leeftijd') waarbij hun talenten extra in de kijker worden geplaatst en werknemers en werkgevers met elkaar in contact worden gebracht. Minder zelfredzame 55+’ers, waaronder 55+’ers met beperkte digitale skills, moeten voldoende snel worden doorverwezen naar de face-to-face dienstverlening. Een digitaal startpakket moet de werkzoekende 55+’er helpen in zijn/haar zoektocht naar werk, maar ook voldoende duiden hoe met de VDAB-tools aan de slag te gaan. De ervaring van de ‘dedicated’ bemiddelaars (in het kader van de specifieke dienstverlening) moet blijvend worden gehonoreerd en ingezet om ervaren werknemers te ondersteunen bij hun zoektocht naar werk. Idem dito blijven jobhunting en jobcoaching belangrijke instrumenten bij deze doelgroep. Vandaag bestaat de regeling voor de aangepast beschikbaren die uitdovend is, nog.
- VDAB ook werk maakt van een verbeterde werking t.a.v. de vraagzijde, met snelle en kwalitatieve dienstverlening en analyse naar het profiel en de vraag van de klant. Dit vereist een heroriëntering van de werking van de verschillende diensten. VDAB moet een gedegen georganiseerde sollicitatiefeedback faciliteren. Dit impliceert een actievere jobverwijzing, meer sollicitatieopdrachten, een (korte en snelle) persoonlijke contactname van werkzoekende en werkgever na doorverwijzing door VDAB.
- VDAB nieuwe technologieën zoals big data en artificiële intelligentie of gaming gebruikt om het zoekgedrag en de rekrutering te ondersteunen en te faciliteren. Zo kan datamining en monitoring van wat men in vacatures vaak qua competenties ziet terugkomen een bijkomend kanaal zijn om services en dienstverlening van VDAB op te enten. Respect voor de privacy blijft daarbij belangrijk. De datamining die VDAB opzet, moet het o.a. mogelijk maken dat werkzoekenden hun zoekgedrag kunnen oriënteren naar kansrijke beroepen of overstapberoepen [8].

[8] In bepaalde beroepen is weinig werk te vinden. Maar beoefenaars van deze beroepen of personen die zulk beroep hebben uitgeoefend, kunnen over vaardigheden beschikken die van pas komen in (een) ander(e) beroep(en). Ze kunnen er voor kiezen om naar dit beroep over te stappen (overstapberoepen). Voor beroepen waar weinig werk in te vinden is, kunnen de overstapberoepen die daar bij passen in beeld worden gebracht. Hierbij kan ook de kans op werk in die overstapberoepen worden aangegeven. Zie het voorbeeld van datamining uit Nederland: https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/overstapberoepen.